



Adrian Shah-Cundy, director de Responsabilidad Corporativa de VolkerWessels UK.

Entrevista a Adrian Shah-Cundy

“LA COMUNICACIÓN Y LA COLABORACIÓN SON CLAVES EN LA DETECCIÓN DE MALAS PRÁCTICAS O RIESGOS”

EN EL CONTEXTO DE LA JORNADA DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DE LA SEMANA DE LA CONSTRUCCIÓN, EL INGLÉS ADRIAN SHAH-CUNDY, DIRECTOR DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE VOLKERWESSELS UK, EL PRINCIPAL EMPLEADOR EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN EN EL REINO UNIDO, CONVERSÓ CON REVISTA EN CONCRETO ACERCA DE LAS PRINCIPALES POLÍTICAS QUE SE APLICAN EN SU EMPRESA EN MATERIA DE SALUD OCUPACIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Por Ximena Greene_Fotos Vivi Peláez.

“Llevar el negocio como siempre ya no es una opción, sino que hoy debemos tener un cambio de mirada que apunte a una seguridad integral en la que todos somos parte”, afirma Adrian Shah-Cundy, director de Responsabilidad Corporativa de VolkerWessels UK, compañía de con más de 7.000 trabajadores en el Reino Unido, que entrega soluciones de ingeniería y construcción para rubros como trenes, aeropuertos, energía, agua, puertos, carreteras, educación e industria, entre otros.

El experto participó como el invitado principal de la Jornada de Salud y Seguridad Laboral de la Semana de la Construcción, ocasión en la que habló de las principales políticas implementadas por su empresa, que la han llevado a tener cifras que este año le valieron la distinción en el International Safety Award del British Safety Council a sus filiales VolkerRail y VolkerHighways.

Como profesional con una vasta experiencia en la implementación y desarrollo de prácticas empresariales ligadas a la salud y a la seguridad laboral, Shah-Cundy reconoce que la industria ha cambiado enormemente en los últimos años y que, si bien el deber de los empleadores es proteger el

bienestar de sus colaboradores, piensa que, en materia de prevención, la responsabilidad, el autocuidado y el bienestar integral de los trabajadores también es un factor clave a considerar.

“Como organización hemos estado discutiendo acerca de cómo tenemos claridad en cuanto al grado de responsabilidad que poseemos como empleadores, pero debemos reconocer y hacer ver que los trabajadores también tienen el deber de proteger su salud y seguridad. Más que una tendencia, esto es un cambio de mentalidad”, comenta.

¿Cuáles son los aspectos esenciales para prevenir los accidentes laborales?

Cuando observo lo que hemos hecho en VolkerWessels UK, me doy cuenta de que el tema de la salud y seguridad laboral ha sido un viaje progresivo, y que hay dos elementos claves en cómo lo hemos desarrollado. El primero tiene que ver con crear una cultura de bienestar. Los trabajadores deben sentir que son parte de algo y para ello conformamos espacios que los involucren, con oportunidades de participación, para cuestionar y ofrecer sus propios consejos. Si

bien existe una amplia gama de problemas y temas ligados con la salud y la seguridad laboral, la comunicación y la colaboración son claves en la detección de malas prácticas o riesgos latentes.

Pero, además, nos hemos dado cuenta de que, para que las medidas tengan un impacto significativo en los trabajadores, debemos centrarnos en aquellos incidentes en los que podemos ver que hay una especial preocupación y alentar a nuestros trabajadores a dejar de lado lo que están haciendo cuando creen que no es seguro. Eso en sí mismo ha sido una señal muy clara, que demuestra que nuestra cultura de salud y seguridad está por sobre cualquier cosa.

¿Cómo llevan a cabo esta comunicación y colaboración?

Tenemos una cultura en la que les ofrecemos la oportunidad de plantear sus inquietudes en todo momento o dejar de trabajar cuando existe alguna preocupación. Contamos también con algunos comités de seguridad con representantes de la fuerza laboral, donde los involucramos en la discusión y en las soluciones. Sabemos que hay mil problemas que queremos resolver, mejorar o desarrollar, pero es imposible

“RECONOCIMOS QUE MUCHOS DE los accidentes y las lesiones provenían de problemas que tenían que ver con el cansancio, la falta de sueño y el bienestar en general de los trabajadores”.

“MANTENGA LA COMUNICACIÓN lo más simple posible, no sature a la fuerza laboral con información, la mente humana no tiene la capacidad de recordarlo todo”.

solucionarlos todos a la vez. Para ello, tenemos grupos de trabajo pequeños que se enfocan en temas puntuales, pero claves.

En particular, cuando queremos implementar un nuevo sistema o actualizar alguno que ya está en funcionamiento, intentamos enfocarnos en un número pequeño de trabajadores cada vez y hacerlo bien. Cuando creemos que lo hemos logrado, avanzamos con otro. Esto ha resultado ser bastante efectivo, porque así logramos equilibrar los requisitos del trabajo diario con la cantidad de información que conlleva la implementación de nuevos procedimientos o programas.

¿Cuáles son las principales tendencias que hay en materia de seguridad laboral?

Es importante que la fuerza laboral también tenga ciertos deberes. No todas las responsabilidades recaen en la organización. Al hacerlo, nos esforzamos por no convertirnos en un estado dictatorial en el que tenemos que ocuparnos de todos los problemas y les entregamos a los colaboradores algunas responsabilidades personales. Lo importante es que ambos alcancemos un buen equilibrio.

“EL AUTOCUIDADO COMIENZA POR UN BUEN DESCANSO”

En 2007, VolkerWessels UK decidió crear un departamento interno de Salud Ocupacional que cubre una amplia gama de servicios, que van desde el bienestar integral de los trabajadores hasta el desarrollo de programas ligados a la salud mental.

“Este fue un cambio radical en la forma en cómo enfocamos la cultura de salud y seguridad en nuestra empresa. Reconocimos que muchos de los accidentes y las lesiones provenían de problemas que tenían que ver con el cansancio, la falta de sueño y el bienestar en general de los trabajadores”, señala Shah-Cundy.

¿Qué papel juegan el autocuidado y el bienestar integral de los trabajadores en la prevención de accidentes?

En VolkerWessels UK y el Reino Unido en general, llevamos varios años trabajando en el concepto de autocuidado y qué significa en nuestro rubro. Hoy vivimos en un mundo donde el trabajo siempre está presente, por lo que como empleadores tenemos que centrarnos en darles a nuestros trabajadores el derecho a la desconexión. Para ello, nuestro departamento de Salud Ocupacional ha desarrollado un programa de salud mental para recordarle a las personas que no deben ejercer demasiada presión sobre ellas mismas.

Al mismo tiempo, hemos estado haciendo algunos estudios sobre cómo los problemas de sueño y fatiga impactan directamente en la salud de nuestros trabajadores, en su calidad de vida y en su salud mental. Con este objetivo, desarrollamos campañas con mensajes claros y simples sobre la importancia de una buena noche de sueño y un buen descanso. Sin duda, creemos que el autocuidado comienza por ahí.

¿Qué consejos le entregaría a una empresa que está renovando sus políticas y prácticas en cuanto a salud y seguridad laboral?

Creo que hay notables similitudes en los desafíos que enfrentan Chile y el Reino Unido. Las preocupaciones sociales, económicas y familiares de los trabajadores de la industria, así como las características propias de este rubro, como son la presión que genera cumplir con los plazos, los riesgos económicos y la exposición a una enorme cantidad de accidentes e incidentes, alteran enormemente la forma de trabajar. Sin embargo, pienso que lo más importante es darse cuenta de que, para hacer las cosas bien, hay que realizarlas de a poco y luego seguir adelante con la siguiente.

Estamos insertos en un rubro que comete faltas muy rápidamente, así que, si hay una empresa que está tratando de implementar algún nuevo programa o una nueva práctica y no está funcionando, no hay que forzarla. A veces es mejor dar pie atrás y revisar qué es lo que está pasando para luego seguir adelante. Es un desafío, porque en este negocio todos queremos avanzar rápido y hacerlo todo, pero eso no debería ser así.

¿Qué tan realista es la aspiración de reducir las tasas de accidentabilidad a cero?

Uno puede argumentar que cualquier cosa es posible y que todo es evitable. Sin embargo, no hay que olvidar que uno de los mayores desafíos de esta industria es que empleamos personas y, al hacerlo, debemos reconocer y tener en cuenta que esas personas toman decisiones y, a veces, esas decisiones no son las correctas. En algún momento los trabajadores deciden ignorar o cambiar los procedimientos de seguridad y no comprenden bien las consecuencias.

Llevamos un buen tiempo estudiando ciertos comportamientos y patrones que nos ayuden a comprender y dar a entender qué significa el riesgo, cuál es el impacto de las decisiones y qué consecuencias tienen estas acciones. A partir de ese entendimiento, creemos que es posible cambiar ciertos comportamientos y actitudes que nos ayuden a alcanzar una tasa de accidentabilidad igual a cero. Todo se puede prevenir, sí, pero requiere de una gran cantidad de diligencia en la organización y de la fuerza laboral para estar siempre presentes.